

**HUBUNGAN ANTARA MAKNA KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh:

**Mochamad Luthfi Farid
201310230311052**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2017

**HUBUNGAN ANTARA MAKNA KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
Sebagai salah satu persyaratan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

Oleh:

**Mochamad Luthfi Farid
201310230311052**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2017

LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul Skripsi : Hubungan antara Makna kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan
2. Nama Peneliti : Mochamad Luthfi Farid
3. NIM : 201310230311052
4. Fakultas : Psikologi
5. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
6. Waktu Penelitian : 18 Juli – 10 Agustus 2017

Skripsi ini telah diuji oleh dewan penguji pada tanggal 27 Oktober 2017

Dewan Penguji

7. Ketua Penguji : Dr. Nida Hasanati, M.Si ()
8. Anggota Penguji : 1. Mohammad Shohib, S.Psi., M.Si. ()
2. Zakarija Achmat, S.Psi, M.Si ()
3. Tri Muji Ingarianti, M.Psi ()

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nida Hasanati, M.Si

Mohammad Shohib, S.Psi, M.Si

Malang, 2017

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

M. Salis Yuniardi, M.Psi, Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mochamad Luthfi Farid
NIM : 201310230311052
Fakultas/ Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/ karya tulis ilmiah ini yang berjudul “Hubungan antara Makna kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan”:

1. Adalah bukan karya oranglain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non-eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapatkan sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Mengetahui,
Wakil Dekan I

Malang, 27 Oktober 2017
Yang Menyatakan

Ni'matuzahroh, S.Psi, M.Si.

Mochamad Luthfi Farid

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil alamin, puji syukur penulis panjatkan kepada kehadirat Allah SWT atas nikmat pengetahuan dan kesempatan yang selama ini diberikan sehingga kurun waktu beberapa bulan penulis diperkenankan untuk menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat wajib untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih atas dukungan dan bimbingan yang diberikan sebagai penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan lancar. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Iswinarti, M.Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
2. Dr. Nida Hasanati, M.Si. selaku pembimbing I dan Mohammad Shohib, S.Psi.,M.Si. selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan, membimbing, memotivasi, dan waktu luangnya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
3. Susanti Prasetyaningrum, S.Psi., M.Psi. selaku dosen wali yang selalu memberikan arahan pada masa perkuliahan.
4. Wawan Sukmawanda dan Dra. Ayi Siti Rohimah selaku orang tua yang selalu memberikan dukungan, doa, nasehat, dan perjuangannya yang tak bisa dikatakan sejak penulis kecil hingga sekarang beliau sangatlah berjasa besar.
5. Manager dan jajaran staff Jawa Pos Radar Malang yang telah memberikan kesempatan dan izin untuk melakukan penelitian di instansi.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan karya ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap semoga ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembacanya umumnya.

Malang, 27 Oktober 2017

Penulis

Mochamad Luthfi Farid

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
IDENTITAS.....	1
INTISARI.....	1
Kata Kunci / <i>Keywords</i>	1
Pendahuluan	2
Landasan Teori.....	5
Komitmen Organisasi	5
Makna Kerja	6
Hubungan antara Makna Kerja dengan Komitmen Organisasi	8
Kerangka Berfikir	10
Metode Penelitian.....	11
Rancangan Penelitian.....	11
Subjek Penelitian	11
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	11
Prosedur dan Analisa Data.....	11
Hasil Penelitian.....	12
Diskusi	13
Simpulan dan Implikasi.....	16
Daftar Pustaka.....	17
Lampiran	21

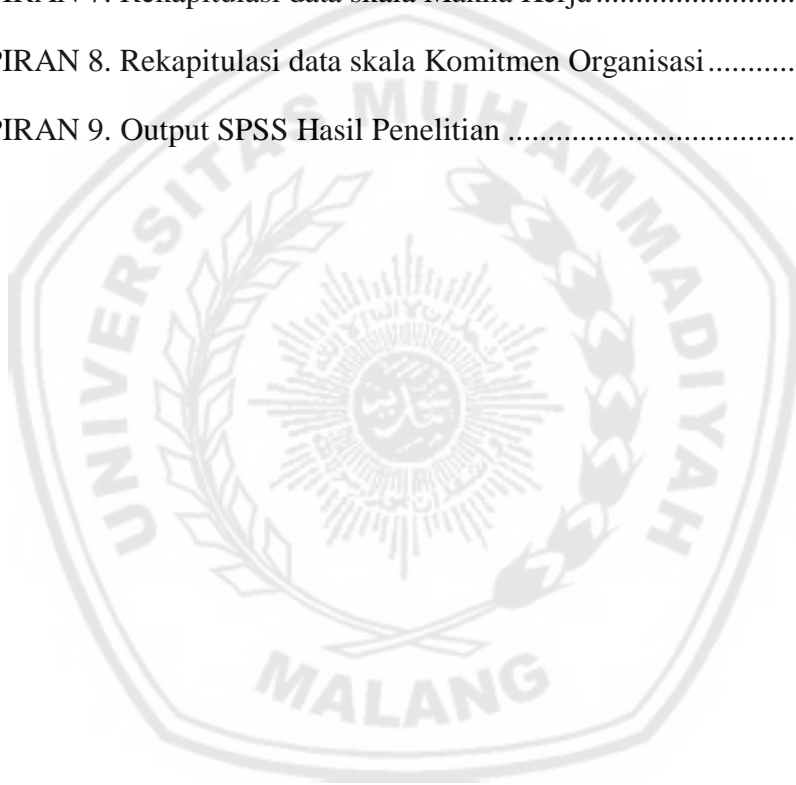
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian	12
Tabel 2. Kategori Makna Kerja dan Komitmen Organisasi.....	13
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test.....	13
Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Variabel Makna Kerja dengan Komitmen Organisasi	13



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Surat Ijin Penelitian.....	21
LAMPIRAN 2. Skala <i>Try Out</i>	23
LAMPIRAN 3. Rekapitulasi Hasil <i>Try Out</i>	28
LAMPIRAN 4. Hasil Validitas dan Reabilitas	37
LAMPIRAN 5. <i>Blue Print</i> Skala	44
LAMPIRAN 6. Skala Penelitian.....	48
LAMPIRAN 7. Rekapitulasi data skala Makna Kerja.....	53
LAMPIRAN 8. Rekapitulasi data skala Komitmen Organisasi.....	58
LAMPIRAN 9. Output SPSS Hasil Penelitian	71



HUBUNGAN ANTARA MAKNA KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN

Mochamad Luthfi Farid

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

mochluth@gmail.com

Karyawan merupakan aset berharga dalam perusahaan yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai target. Makna kerja diharapkan mampu untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan di perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara makna kerja dengan komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini mengambil subjek menggunakan *total sampling* pada salah satu Perusahaan di Kota Malang sejumlah 101 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan skala adaptasi *The Work and Meaning Inventory* (WAMI) dan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Data penelitian dianalisa dengan menggunakan korelasi *Product Moment*. Hasil analisa yang telah dilakukan diperoleh skor ($r = 0,462$; $p = 0,000$), yang menunjukkan adanya hubungan antara makna kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan. Adapun sumbangan efektif variabel makna kerja pada pada komitmen organisasi sebesar 21,4%.

Kata kunci: Makna Kerja, Komitmen Organisasi

Employee is a valuable asset in a company that has an important role in determining success and achievement goals. The meaning of work is expected to increase the commitment of employee organizations in the company. The purpose of this study is to determine the relationship between the meaning of work with organizational commitment employees. This study took the subject using total sampling at one Company in Malang a total of 101 employees. The method of assesment was using data adaptation scale of The Work and Meaning Inventory (WAMI) and Organizational Commitment Questionnaire (OCQ). A data that collected was analyzed by Product Moment correlation. The result of the analysis has got the score ($r = 0,462$; $p = 0,000$), showing the relation between meaning of work and organizational commitment to employees. Effective contribution of variable meaning of work on organizational commitment equal to 21,4%.

Keryword: Meaning of Work, Organizational Commitment

Dalam setiap organisasi atau perusahaan karyawan memiliki peran yang penting dan krusial dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai target. Sebagai salah satu faktor, sumber daya manusia menjadi pelengkap diantara sumber daya keuangan dan sumber daya fisik untuk mencapai tujuan organisasi. Manager sebuah perusahaan terlalu sering melupakan pentingnya faktor manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi (Robbins, dalam Zakaria dan Wan Yusoff, 2011).

Karyawan merupakan aset berharga bagi sebuah organisasi atau perusahaan, seiring dengan perkembangan jaman, pandangan mengenai karyawan pun berubah. Dari pandangan yang melihat karyawan sebagai sumber daya (*resources*) untuk mencapai tujuan, kini menjadikan karyawan sebagai modal (*capital*) untuk organisasi untuk menjalankan, mengembangkan, dan mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi ataupun perusahaan. Pergeseran pandangan ini menunjukkan seorang karyawan memiliki potensi yang mampu memberikan keuntungan kompetitif pada organisasi dan juga sebagai pemeran utama dalam menggunakan dan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki organisasi (Ivanovic, Galicic, & Krstevska, 2010). Pandangan organisasi mengenai karyawan sebagai modal seharusnya membuat organisasi untuk dapat mampu memberikan fasilitas yang baik, kenyamanan dalam bekerja, dan memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawan sehingga setiap kemampuan terbaik karyawan mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi, sehingga karyawan akan merasa nyaman dan memiliki komitmen dalam pekerjaan.

Dalam penelitian Kuean dkk (2010) karyawan yang memiliki komitmen organisasi cenderung akan bertahan dalam pekerjaan dan berkontribusi positif, sedangkan mereka yang tidak memiliki komitmen organisasi memiliki kecenderungan untuk meninggalkan tempat kerja. Karyawan dapat meninggalkan sebuah organisasi karena kehendak atau pun tanpa kehendaknya. *Turnover* berdasarkan kehendak adalah keputusan karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja. Sedangkan *turnover* tanpa kehendak adalah keputusan manajerial untuk mengakhiri hubungan kerja (Dess dan Shaw, 2001).

Turnover dapat berdampak negatif atau positif untuk organisasi. Salah satu konsekuensi negatif utama *turnover* adalah biaya karyawan yang terkait dengan seleksi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang keluar dari organisasi (Huselid, 1995). Namun pada sisi lain *turnover* mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan seperti peningkatan inovasi, munculnya gagasan dari karyawan baru, dan mengurangi konflik yang terjadi antara karyawan dan atasan, tetapi dengan konsekuensi ketidak stabilan karyawan, pengeluaran biaya yang besar, dan ketidak efektifan organisasi (Grobler dkk, dalam Kuean dkk, 2010). Hal ini membuat pentingnya meningkatkan komitmen organisasi, sehingga stabilitas kinerja dan target capaian organisasi mampu tercapai dengan baik.

Dalam sebuah artikel Bianca (2012) mengatakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan organisasi akan mudah tercapai jika karyawan memiliki komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Memari (2013), penelitian ini menunjukan adanya

hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara afektif, kontinyu dan normatif. Karyawan merasa rileks dan nyaman dalam lingkungan pekerjaan dengan komitmen organisasi, dengan hadirnya komitmen organisasi dalam diri seorang karyawan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dalam organisasi.

Fauzan & Sumiyati (2014) komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 61,3% terhadap kinerja karyawan, sisanya 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja dll. Dalam penelitian ini menunjukkan dimensi afektif memiliki pengaruh besar, hal ini dikarenakan karyawan merasa loyal (setia) terhadap perusahaan yang disebabkan oleh berbagai hal yang mengacu pada keterikatan emosional (senang, percaya, merasa baik berada di organisasi), identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Sedangkan untuk dimensi yang memiliki nilai terendah adalah komitmen kontinyu yang bisa diartikan tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena karyawan merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya, sehingga dalam hal ini komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam kinerja karyawan, dengan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik maka organisasi akan diuntungkan dan dapat mencapai tujuan organisasi.

Fenomena lain menunjukkan karyawan dengan komitmen organisasi memiliki kecenderungan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang lebih tinggi, OCB merupakan perilaku karyawan bekerja ekstra dan melebihi deskripsi pekerjaannya yang didasari keinginan dari dalam dirinya. Karyawan memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi, berpartisipasi secara aktif, dan menggunakan waktu lebih efisien (Azizi dkk, 2014; Cetin dkk, 2015). Berdasarkan penelitian tersebut, komitmen organisasi sebagai bentuk kepercayaan karyawan pada nilai serta tujuan organisasi yang membuat seorang karyawan ingin memberikan kontribusi positif pada organisasi dan bahkan melebihi deskripsi tugas yang diberikan organisasi.

Berkaitan dengan komitmen organisasi Allen & Meyer (1997) mendefinisikan komitmen organisasi menjadi tiga dimensi yaitu afektif, kontinyu dan normatif. Komitmen afektif adalah karyawan yang memiliki perasaan menjadi bagian dari organisasi, komitmen kontinyu adalah karyawan persepsi biaya jika meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, dan komitmen normatif adalah persepsi karyawan dari tugas-tugas mereka yang menjanjikan terhadap organisasi.

Berdasarkan penjelasan mengenai komitmen organisasi merupakan kondisi dimana seorang karyawan memiliki keterikatan dan keinginan kuat untuk mengembangkan serta tetap menjadi bagian organisasi, komitmen organisasi terbagi menjadi tiga dimensi yaitu afektif, kontinyu, dan normatif. Penelitian sebelumnya menunjukkan dimensi afektif memiliki pengaruh besar dalam komitmen organisasi, hal ini mengacu pada keterikatan emosional karyawan dengan organisasi sehingga seorang merasa menjadi bagian dalam organisasi.

Porter dkk, dalam Beukes & Botha (2013) Komitmen afektif dapat dilihat sebagai domain pertama, yang mencakup kekuatan identifikasi dan partisipasi seseorang

dalam organisasi. Kemudian Mowday (1979) menjelaskan terdapat tiga aspek dalam komitmen organisasi yaitu (1) kepercayaan atau keyakinan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar dari komitmen organisasi; (2) keterlibatan atau kesediaan untuk mengerahkan usaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi; (3) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi. Dimensi afektif membuat seorang karyawan memiliki keterikatan secara emosional melalui pekerjaannya, selain itu karyawan memiliki keinginan kuat untuk memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Seorang yang memiliki persepsi positif dan keterikatan secara emosional dengan pekerjaan disebut makna kerja.

Makna kerja adalah sebuah konsep yang mau tidak mau terkait dengan keberadaan seseorang dan meliputi tempat kerja sebagai bagian dari keberadaan seseorang. Menurut Seligman (dalam Geldenhuys dkk, 2014), memungkinkan seseorang untuk mencapai hal tersebut, baik melalui hubungan sosial yang positif atau menghubungkannya dengan kemampuan yang lebih baik. Selain itu, seseorang akan merasa terikat untuk menemukan makna dalam hidup mereka ketika mereka melihat kehidupan pekerjaan mereka sebagai tujuan, penting, dan dapat dimengerti (Steger dkk, 2012). Dengan hal ini dapat dilihat bahwa makna kerja merupakan sudut pandang seseorang dalam menilai pekerjaannya secara positif dan memiliki kecenderungan untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya untuk memenuhi kebermaknaan dalam pekerjaan.

Dalam sebuah penelitian Geldenhuys dkk (2014); Beukes & Botha (2013) menyatakan hubungan antara kebermaknaan kerja dengan komitmen organisasi, makna kerja berperan sebagai pendorong seseorang dapat memberikan kontribusi kerja yang positif. Jika karyawan merindukan pekerjaan yang berarti bagi dirinya, organisasi mendapatkan keuntungan dari hal tersebut. Hal ini sejalan dengan pernyataan Steger & Dik (2010) yang mengatakan terdapat hubungan antara kebermaknaan kerja, keterikatan kerja, dan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki kebermaknaan di tempat kerja akan memiliki komitmen terhadap organisasi atau pekerjaannya, dengan meningkatkan kebermaknaan kerja akan mengarahkan karyawan yang lebih termotivasi. Kebermaknaan menjadi sangat penting, hal ini berhubungan langsung dengan keterikatan dan komitmen organisasi di tempat kerja. Artinya keterlibatan dan komitmen menjadi sangat penting untuk fungsi kerja yang optimal, serta menekankan peran dari pekerjaannya sebagai motivator (Geldenhuys dkk, 2014).

Cartwright & Holmes (2006) berpendapat bahwa makna kerja menghasilkan komitmen dan keterikatan di tempat kerja. Mereka juga menambahkan bahwa meningkatkan kebermaknaan mengarah kepada karyawan yang lebih termotivasi. Kebermaknaan kerja menjadi sangat penting, begitu pula dengan berhubungan dengan keterikatan kerja dan komitmen organisasi di tempat kerja. Artinya keterlibatan dan komitmen sangat penting untuk fungsi kerja yang optimal, serta menekankan peran dari pekerjaannya sebagai motivator (Chalofsky & Krishna, dalam Geldenhuys dkk, 2014). Selain itu, makna kerja mengarah kepada karyawan berfungsi lebih baik sehingga dapat untuk peningkatan tingkat *engagement* dan komitmen organisasi (Steger & Dik, 2009; Steger dkk, 2012).

Berdasarkan uraian mengenai fenomena dan teori diatas, mendasari penulis untuk melakukan penelitian, apakah terdapat hubungan antara makna kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan makna kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan. Adapun manfaat dari penelitian ini secara teoritis dan praktis, dimana hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi dan pemahaman secara lebih mendalam mengenai konsep teori makna kerja dan komitmen organisasi. Adapun manfaat praktisnya adalah sebagai referensi bagi perusahaan untuk mengetahui dinamika psikologis karyawan perusahaan dalam dua variabel tersebut, kemudian hasil penelitian ini diharapkan berkontribusi positif pada perkembangan ilmu psikologi dalam organisasi khususnya dalam pengembangan karyawan dan organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota (Robbins, 2015). Pada dasarnya, komitmen tidak hanya berhubungan dengan tingkat keluar masuknya karyawan, melainkan juga berkaitan dengan tingkat kerelaan karyawan untuk berkorban bagi perusahaan (Allen & Mayer, 1997).

Komitmen berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan demi kemajuan organisasi, komitmen juga berkaitan dengan intensi karyawan untuk bertahan dalam organisasi (Mowday, 1979). Sedangkan menurut Luthan (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka komitmen organisasi dapat diartikan sebagai hubungan yang erat antara seorang dengan organisasi, kesamaan dalam nilai-nilai dan tujuan dalam diri dengan organisasi membuat seorang untuk berkomitmen dalam organisasi. Sehingga hal ini menimbulkan rasa bertahan seseorang dalam organisasi, selain itu seorang yang memiliki komitmen organisasi akan memberika upayanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Aspek Komitmen Organisasi

Mowday dkk (1979) menjelaskan terdapat tiga aspek dalam komitmen organisasi yaitu:

1. Kepercayaan atau keyakinan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar dari komitmen organisasi.
2. Keterlibatan atau kesediaan untuk mengerahkan usaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi.

Dimensi Komitmen Organisasi

Terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi (Allen dan Meyer, 1997).

1. *Affective Commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota organisasi terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi.
2. *Continuance Commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar.
3. *Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi. Komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertindak laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi.

Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seseorang (Allen & Meyer, 1997), diantaranya:

1. Karakteristik organisasi. Beberapa faktor yang mencakup dalam karakteristik pekerjaan diantaranya struktur organisasi, desain pekerjaan, dan sosialisasi pekerjaan.
2. Karakteristik individu yang terdiri dari karakteristik demografis dan disposisional. Karakteristik demografis terdiri dari gender, usia, status pernikahan dan tingkat pendidikan.
3. Pengalaman organisasi yang terdiri dari kesempatan dalam melakukan suatu pekerjaan, peran dalam organisasi, aturan pekerjaan dan hubungan antar pegawai dengan supervisor.

Makna Kerja

Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010. (Dalam Steger, 2012) menjelaskan bahwa makna kerja adalah pekerjaan yang berarti mengacu pada bagaimana orang memandang secara luas arti dalam pekerjaan mereka. Yang lainnya berpendapat

bahwa, seperti dalam tradisi psikologis yang lebih luas yaitu *meaning of life*, makna kerja tidak hanya ketika dinilai tidak signifikan, tetapi juga bila dilihat sebagai tujuan yang berbeda atau sebuah tujuan akhir dalam pekerjaan (Steger & Dik, 2009).

Steger (2012), menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki makna dalam pekerjaannya mampu melihat pekerjaan secara luas arti dari pekerjaan mereka. Bekerja dengan seseorang yang memiliki makna kerja akan menimbulkan pemikiran yang positif dan konsekuensi dengan pekerjaan yang dilakukan. Makna kerja membuat seorang karyawan memiliki etos kerja yang tinggi dan mampu melihat peluang dalam pekerjaan dengan lebih baik, dalam hal ini seorang karyawan berpeluang untuk mencapai tujuan individu maupun perusahaan yang telah direncanakan. Selanjutnya, Brief & Nord, (dalam Morin 2008) menjelaskan bahwa pemaknaan sosial dari orang lain tentang pekerjaan, mampu mempengaruhi integritas dan motivasi seseorang untuk memilih pekerjaan.

Makna kerja dapat diartikan sebagai kondisi terhubungannya antara seorang karyawan dengan pekerjaannya, seorang dengan makna kerja mampu untuk melihat dan menilai kehidupan melalui pekerjaan. Seorang dengan makna kerja memiliki motivasi untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan, selain itu makna memberikan nilai lebih bagi karyawan dalam menjalankan profesi dan kedudukannya di organisasi.

Aspek Makna Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan Steger dkk (2012), mengidentifikasi tiga aspek dari makna kerja menjadi tiga, yaitu:

1. Positive Meaning in work.

Aspek ini adalah refleksi langsung dari ide kebermaknaan psikologis yang telah menjadi bagian dari psikologi pekerjaan sejak model karakteristik pekerjaan (Hackman & Oldham, 1976, dalam Steger, 2012) Sebagaimana Rosso dkk (dalam Steger 2010) menunjukkan, makna kerja seringkali adalah pengalaman subjektif bahwa apa yang kita lakukan memiliki makna pribadi. Aspek ini harus dimasukkan untuk menangkap arti bahwa orang menilai pekerjaan mereka dengan kepedulian dan bermakna.

2. Meaning making through work.

Penelitian empiris telah menunjukkan kerja yang sering dilakukan merupakan sumber penting dari makna dalam kehidupan secara keseluruhan (Steger & Dik, 2010). Tampaknya ada tumpang tindih antara pekerjaan seseorang dan tujuan hidup (Michaelson, 2005, dalam Steger 2010). Gagasan bahwa pekerjaan bisa bermakna tanpa harus memimpin orang-orang untuk membangun makna dalam kehidupan mereka secara keseluruhan masuk akal (Steger & Dik, 2010). Steger dan Dik (2010) berfokus pada makna dalam literatur hidup untuk mengidentifikasi cara di mana ini mungkin terjadi. Mereka menyarankan bahwa makna kerja dapat membantu orang memperdalam pemahaman mereka tentang diri mereka dan dunia di sekitar mereka, memfasilitasi pertumbuhan pribadi mereka. Dengan demikian, aspek

ini membantu menangkap konteks kehidupan yang lebih luas dari pekerjaan orang.

3. *Greater good motivations.*

Keinginan untuk membuat dampak positif pada kebaikan yang lebih besar secara konsisten berkaitan dengan pengalaman MW (Grant, 2007, dalam Steger 2010), serta hubungan yang baik dalam pola komunikasi (Dik & Duffy, 2009, dalam Steger 2010). Rosso dkk (dalam Steger 2010), membahas Aspek ini melalui dimasukkannya tindakan lain yang diarahkan ke makna kerja, Steger dan Dik (2010) juga menekankan dimensi ini. Aspek ini mencerminkan umumnya dipegang ide bahwa pekerjaan yang paling bermakna jika memiliki dampak yang lebih luas pada orang lain.

Faktor yang mempengaruhi Makna Kerja

Menurut Hackman dan Oldham, (dalam Morin 2008), terdapat tiga faktor yang berkontribusi dalam memberikan makna kerja terhadap seseorang :

1. Keanekaragaman kemampuan : tingkat dimana pekerjaan melibatkan bermacam-macam tugas yang dalam pengerjaannya meminta kemampuan yang beranekaragam.
2. Identitas tugas dalam pekerjaan : suatu tingkatan dimana sebuah tugas pekerjaan memperbolehkan individu untuk melakukan sesuatu dari awal hingga akhir, dengan nyata, bisa diidentifikasi hasilnya, dan
3. Arti tugas dalam pekerjaan : Suatu tingkat dimana sebuah tugas dalam pekerjaan memiliki dampak yang penting pada kesejahteraannya atau pekerjaan dari orang lain, dalam organisasi atau komunitas.

Hubungan antara Makna Kerja dengan Komitmen Organisasi

Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan, karyawan sebagai partner bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan target perusahaan. Dalam perkembangannya perusahaan dihadapkan pada beberapa permasalahan, diantaranya adalah *turnover* dan turunnya kinerja karyawan yang membuat kinerja perusahaan tidak dapat berjalan maksimal. Dalam hal ini komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk tetap bertahan dan meningkatkan kinerja dalam perusahaan, selain itu karyawan akan memiliki kedekatan secara emosional terhadap perusahaan sehingga memiliki keinginan lebih untuk menjadi bagian dan memberikan upaya terbaik bagi perusahaan, keterikatan emosional ini dikenal sebagai makna kerja.

Makna kerja dapat diartikan sebagai kondisi seseorang yang dapat melihat pekerjaan mereka secara luas dan memaknai pekerjaan, berfikir positif, dan memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaan. Bekerja dengan seseorang yang memiliki makna kerja akan menimbulkan pemikiran yang positif dan konsekuensi dalam melihat pekerjaan, sehingga seorang yang memiliki makna kerja tidak hanya memiliki dampak yang baik bagi dirinya saja, namun untuk sosial karyawan, dan bahkan perusahaan tempatnya bekerja. Selain itu karyawan dengan

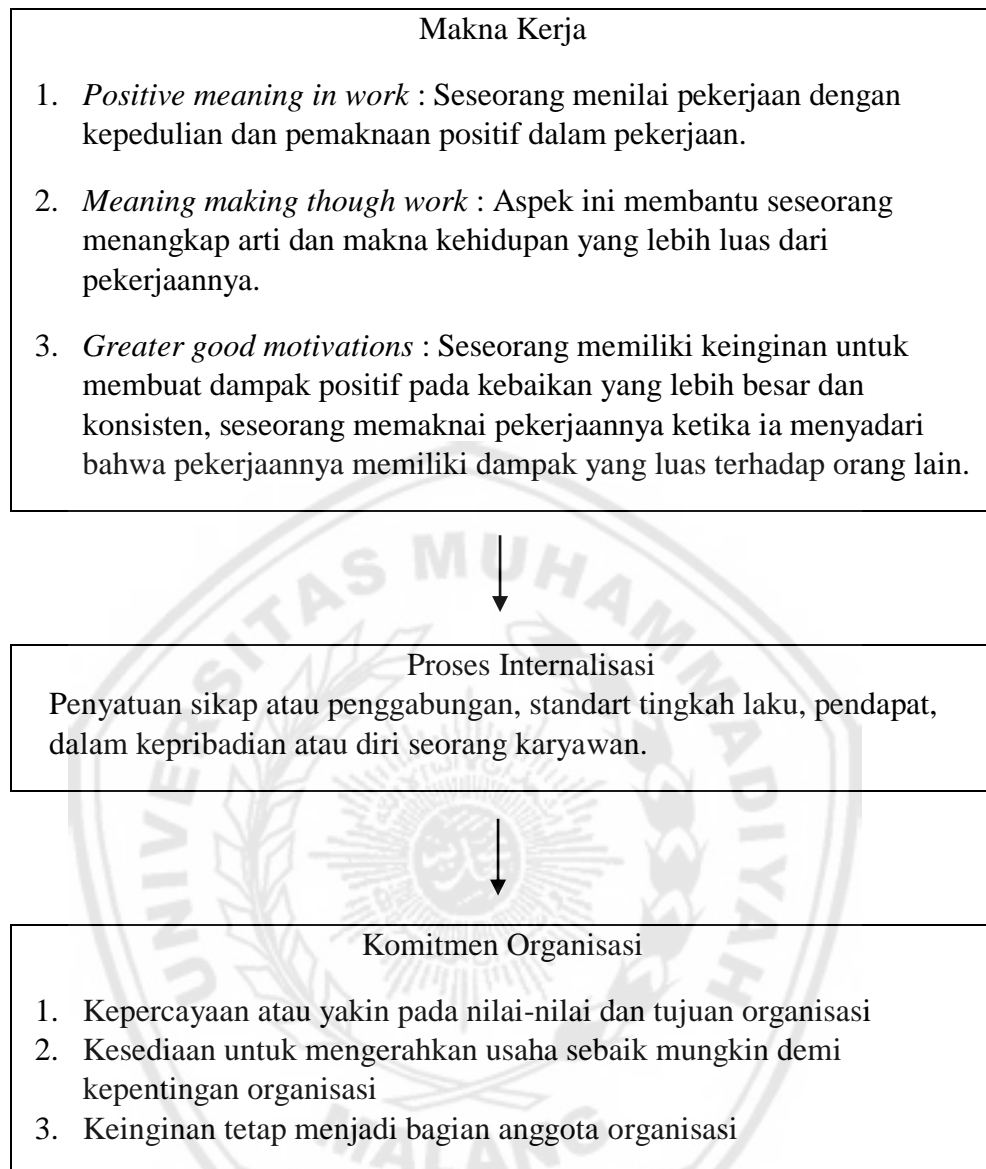
makna kerja dapat menginspirasi lingkungan kerja untuk melakukan hal yang sama.

Makna kerja memberikan nilai-nilai positif pada sisi kehidupan seorang karyawan, bagaimana menilai dan memiliki pandangan dalam melihat pekerjaan dan motivasi tinggi dalam menjalankan tugas. Dalam diri seorang dengan pemaknaan kerja terdapat proses internalisasi dalam diri karyawan, internalisasi dalam ilmu psikologi mempunyai arti penyatuan sikap atau penggabungan, standart tingkah laku, pendapat, dalam kepribadian (Freud, dalam Chaplin, 2006). Sehingga seorang karyawan menjadikan makna kerja sebagai nilai yang dijalani dalam kehidupan, proses imternalisasi ini membuat karyawan memiliki pemikiran positif mengenai pekerjaan, motivasi tinggi daplam pekerjaan, memaknai hidup melalui pekerjaan, dan memiliki rasa *engaged* dengan organisasi atau perusahaan. Dengan nilai pemaknaan kerja yang positif akan mendorong karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi atau perusahaan, sehingga dalam hal ini komitmen yang dihasilkan akan bernilai positif bagi perusahaan.

Dengan dampak positif yang ditunjukkan oleh makna kerja maka seorang karyawan dapat mengontrol meregulasi dirinya dengan baik dan menanamkan nilai positif dalam pekerjaannya, sehingga kondisi internal dari seorang karyawan mampu merefleksikan komitmen organisasi secara baik dan maksimal dalam pekerjaan. Karyawan dengan nilai makna kerja yang positif dan komitmen organisasi akan mampu mengontrol diri menjadi lebih baik, tidak hanya bernilai positif bagi dirinya namun seorang dengan nilai tersebut mampu menginspirasi lingkungan kerja dan tempatnya bekerja.

Berdasarkan pembahasan diatas mengenai hubungan antara makna kerja dan komitmen organisasi, dapat diasumsikan bahwa makna kerja pada karyawan perusahaan mampu meningkatkan komitmen organisasi dan memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa makna kerja memiliki hubungan yang positif dengan peningkatan komitmen organisasi.

Kerangka Berfikir



Hipotesis

Ada hubungan positif antara makna kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan. Sehingga semakin tinggi makna kerja maka komitmen organisasi semakin tinggi pula, sebaliknya jika makna kerja rendah, maka komitmen organisasi semakin rendah.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelasional, penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independent dan dependent (Sugiyono, 2012).

Subjek Penelitian

Sampel dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, dalam tehnik ini pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2012). Subjek dala penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja minimal dua tahun di perusahaan. Dalam penentuan jumlah sampel peneliti ini menggunakan *total sampling*.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (variabel independen) adalah makna kerja dan variabel terikat (variabel dependen) adalah komitmen organisasi. Makna kerja merupakan keyakinan dan penilaian individu terhadap pekerjaannya, yang diukur melalui aspek *positive meaning in work*, *meaning making trough work*, dan *greater good motivations*. Komitmen organisasi adalah sikap karyawan terhadap organisasi yang dapat dilihat dari aspek *indentification*, *involvement*, dan *loyalty*.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala makna kerja WAMI (*The Work and Meaning Inventory*). Skala WAMI disusun oleh Steger, Michael dkk pada tahun 2010. Skala ini berjumlah 10 item berdasarkan 3 aspek makna kerja yaitu aspek *positive meaning in work*, *meaning making trough work*, dan *greater good motivations*. Skala ini berbentuk skala likert yang terdiri dari 4 skor, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Skala ini memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,93.

Skala komitmen organisasi menggunakan OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire*) yang disusun oleh Mowday, Streers dan Porter pada tahun 1979 dan dikembangkan oleh Ingarianti pada tahun 2015. Skala ini terdiri dari 40 item berdasarkan 3 aspek komimen organisasi yaitu aspek kepercayaan atau keyakinan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar dari komitmen organisasi, aspek keterlibatan atau kesediaan untuk mengerahkan usaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan aspek keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi. Skala ini berbentuk likert yang terdiri dari 5 skor yakni Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS)., maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu tersebut. Skala ini memiliki tingkat reabilitas sebesar 0,938.

Prosedur dan Analisa Data

Prosedur pelaksanaan dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga tahap, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, dan analisa data hasil penelitian. Pada tahap persiapan peneliti melakukan adaptasi skala WAMI (*The Work and Meaning Inventory*) milik Steger dkk (2010) sejumlah 10 item, dan skala OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire*) sejumlah 40 item milik Mowday dkk (1979) dan dikembangkan Ingarianti (2015). Selanjutnya skala yang telah diadaptasi akan dilakukan *tryout* pada tanggal 18 Juli 2017, untuk menguji validitas dan reabilitas skala adaptasi tersebut.

Langkah selanjutnya, setelah dicapai hasil *tryout* validitas dan reabilitas skala adaptasi maka dilakukan pengambilan data penelitian. Pada tanggal 22 Juli 2017 dilakukan penelitian dengan penyebaran skala pada tiga cabang kantor Perusahaan di Malang Kota, Kepanjen, dan Kota Batu. Dari 112 skala yang diberikan skala yang diberikan oleh peneliti kepada subjek penelitian, hanya 101 skala penelitian yang dapat dianalisis. Hal tersebut dikarenakan kesibukan dari subjek dan terdapat karyawan yang *resign* dari perusahaan.

Setelah pengambilan data maka dilakukan analisa data penelitian dengan memasukkan data penelitian pada *microsoft excel*, dan kemudian data dipindahkan pada *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21 untuk dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Kemudian dilakukan uji hipotesa penelitian untuk menguji apakah ada hubungan diantara kedua variabel dan untuk mengetahui jenis hubungan yang ada pada kedua variabel. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesa pada penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment pearson*.

Hasil Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan, diperoleh beberapa hasil yang ditunjukkan dengan tabel-tabel berikut. Tabel yang dipaparkan merupakan karakteristik subjek yang akan dijelaskan lebih rinci pada tabel deskripsi dibawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Subjek Penelitian

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Rentang Usia		
20 - 35	77	76,23
36 keatas	18	23,77
Jenis Kelamin		
Laki-laki	53	52,5
Perempuan	48	47,5
Pendidikan Terakhir		
S1	74	73,26
DI, DIII, DIV	13	12,88
SMA/SMK	14	13,86
Masa Kerja		
Kurang 1 tahun	30	29,7
1-5 tahun	41	40,6
5-10 tahun	5	4,95
10 tahun keatas	25	24,75

Berdasarkan pada data tabel 1, maka dapat dijelaskan bahwa subjek penelitian berjumlah 101. Subjek penelitian didominasi oleh subjek berusia 20-35 tahun dengan presentase 76,23% dan didominasi subjek laki-laki sejumlah 53 orang dengan presentase 52,5%. Kemudian subjek dengan pendidikan S1 mendominasi dari keseluruhan dengan presentase 73,226% dan masa kerja subjek penelitian didominasi dengan rentang 1 sampai 5 tahun dengan presentase 40,6%.

Tabel 2. Kategori Makna Kerja dan Komitmen Organisasi

Variabel	Kategori				Jumlah (%)
	Tinggi		Rendah		
	F	%	F	%	
Makna Kerja	57	56,4	44	43,6	100
Komitmen Organisasi	61	60,4	40	39,6	100

Berdasarkan hasil pada tabel 2, menunjukkan 57 subjek (56,4%) memiliki makna kerja yang tinggi, sedangkan 44 subjek (43,6%) memiliki makna kerja yang cenderung rendah. Kemudian 61 subjek (60,4%) memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan 40 subjek (39,6%) memiliki komitmen organisasi rendah.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

Kolmogorov-Smirnov Test	
Sig. (2-tailed)	0,311

Berdasarkan perhitungan uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 21 pada tabel 3, diperoleh hasil probabilitas sebesar 0,311. Hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal. Maka uji hipotesa penelitian dapat menggunakan analisis statistik parametrik, dimana salah satu syarat uji parametrik adalah data harus berdistribusi normal (Sarwono, 2015). Uji parametrik menggunakan uji *product moment pearson* sesuai dengan yang direncanakan.

Uji Hipotesis Penelitian Menggunakan *Product Moment Pearson*

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Variabel Makna Kerja dengan Komitmen Organisasi (N=101)

Koefisien Korelasi	Indeks Analisis
Koefisien korelasi (r)	0,462
Koefisien determinasi (r ²)	0,214
Taraf kemungkinan kesalahan	0,01 (1%)
p (nilai signifikansi)	0,000

**. Correlation is significant at the 0.01 level (sig.2 tailed)

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan terhadap data penelitian, diperoleh hasil ($r = 0,462$; $p = 0,000$). Dari hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara makna kerja dengan komitmen organisasi karena arah korelasi positif dan angka korelasi yang artinya jika karyawan memiliki makna kerja tinggi maka komitmen organisasi juga tinggi, begitu juga sebaliknya jika makna kerja rendah maka komitmen organisasi juga rendah. Berdasarkan

tabel koefisien determinasi (r^2) menunjukkan bahwa kontribusi makna kerja terhadap komitmen organisasi sebanyak 21,4% yang artinya terdapat 78,6% faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan menggunakan Analisis Korelasi *Product Moment*, diperoleh skor ($r = 0,462$; $p = 0,000$), yang menunjukkan adanya hubungan antara makna kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan, yaitu semakin tinggi makna kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah makna kerja karyawan, maka semakin rendah pula komitmen karyawan di perusahaan.

Bagi seorang karyawan memiliki makna kerja terhadap pekerjaan merupakan hal yang positif, dengan memiliki kebermaknaan kerja maka hal tersebut akan mendorong karyawan memiliki komitmen organisasi terhadap perusahaan. Makna kerja sendiri diartikan sebagai kondisi seseorang yang dapat melihat pekerjaan mereka secara luas dan memaknai pekerjaan, berfikir positif, dan memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaan (Steger dkk, 2012). Dengan makna kerja yang dimiliki seorang karyawan maka hal tersebut akan membuat karyawan lebih mengenal pekerjaan mereka, kemudian menanamkan nilai-nilai yang dimilikinya dari pekerjaan tersebut terhadap dirinya, sehingga pekerjaan tidak hanya sebatas rutinitas untuk memenuhi kebutuhan diri namun telah menjadi bagian dari diri seorang karyawan.

Makna kerja memberikan kontribusi positif terhadap mental seorang karyawan, hal tersebut akan berdampak pada komitmen terhadap perusahaan. Lebih lanjut Morin (2011) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki makna kerja mampu mendistribusikan nilai-nilai yang positif dalam dirinya, membuat pekerjaan menjadi bagian dalam kehidupan dan mencapai tujuan perusahaan. Selain memberikan keuntungan pribadi bagi karyawan, hal ini memberikan keuntungan bagi perusahaan karena lingkungan kerja menjadi lebih positif dan karyawan memiliki mental yang baik dalam pekerjaan.

Jika seorang karyawan memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya, kondisi dimana dia melakukan pekerjaannya, dan hubungan yang dihasilkan dari pekerjaannya. Maka karyawan akan cenderung memiliki makna kerja, sehingga membuat karyawan merasa sehat secara fisik dan mental. Dengan demikian ia cenderung hadir untuk bekerja tepat waktu, berkomitmen terhadap pekerjaan, waspada dalam menjalankan tugasnya dan bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan (Morin, 2008).

Di sisi lain jika karyawan menganggap pekerjaannya negatif, dia akan cenderung tidak mendapati makna kerja dan menunjukkan gejala stres. Untuk mempertahankan kehadirannya di tempat kerja, komitmen, dan kinerja yang baik. Maka karyawan harus memiliki strategi pertahanan diri untuk menjaga hal tersebut, jika karyawan tidak dapat mempertahankannya maka hasilnya akan

memburuk seperti ketidakhadiran, ketidakpuasan, konflik, dan hasil pekerjaan yang tidak maksimal.

Pada sebuah penelitian yang dilakukan Tanudjadja (2013), menyatakan bahwa makna kerja dipengaruhi oleh kondisi keluarga dan dukungan organisasi yang mendorong seorang untuk memiliki makna kerja. Sehingga selain dari faktor internal seorang karyawan terdapat pula faktor eksternal yang mendukung seseorang untuk memiliki makna kerja, sehingga diperlukannya dukungan keluarga dan organisasi atau karyawan dalam menjalani sebuah profesi, dengan dukungan eksternal yang diberikan membuat karyawan dapat lebih memahami dan menjalankan perkerjaan dengan lebih baik. Sehingga dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan faktor eksternal karyawan lebih dalam, karena dukungan eksternal pada karyawan memiliki pengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan. Dukungan keluarga memberikan dorongan secara psikologis bagi karyawan untuk dapat bekerja secara baik dan merasa terdorong untuk mencapai kesuksesan, selain itu karyawan mendapatkan makna dengan pekerjaannya. Kemudian dengan dukungan perusahaan, karyawan merasa terlibat dan menjadi bagian penting di perusahaan. Jika karyawan mendapatkan dukungan dalam pekerjaan oleh perusahaan, karyawan mampu bekerja dengan baik dan tidak merasa tertekan dengan target yang harus dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa makna kerja memiliki kontribusi sebesar 21,4% terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan. Hal tersebut menunjukan terdapat 88,6% faktor lain yang membuat seorang karyawan memiliki komitmen organisasi. Dalam penelitian Eleswed dan Mohammed (2014), komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sehingga perusahaan dapat mencapai target dalam komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan memanipulasi salah satunya, dengan kata lain, meningkatkan komitmen organisasi tergantung pada peningkatan kepuasan kerja dan sebaliknya. Kemudian pada penelitian Ahmad dan Ashraf (2013) menunjukan bahwa tahap karir seseorang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang, seorang dengan tahap karir yang lebih tinggi memiliki komitmen organisasi yang lebih baik. Kemudian dari sisi usia seorang yang memiliki usia lebih tua memiliki komitmen yang lebih baik daripada yang lebih muda.

Penelitian yang dilakukan Martha dkk (2012) menemukan masa kerja karyawan mempengaruhi komitmen organisasi. Masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang lebih berkualitas. Pada seorang karyawan yang bekerja dengan waktu yang lama di perusahaan membuat karyawan mendapatkan komitmen organisasi dikarenakan pengalaman dan kepuasan kinerja yang dicapai dalam perusahaan. lebih lanjut dikatakan untuk mencapai komitmen organisasi yang kuat dapat dibentuk dan dihasilkan dari berbagai faktor, diantaranya adalah faktor personal yang meliputi usia, lama kerja serta faktor kepribadian lainnya.

Hal yang sama dapat dilihat dalam penelitian ini yang menunjukan karyawan dengan masa kerja dibawah satu tahun yang memiliki komitmen organisasi yang cenderung rendah, sehingga diperlukannya dukungan dan kesempatan karyawan

baru untuk mencurahkan dan menunjukan kinerja terbaiknya di perusahaan. Dengan diberikannya kesempatan karyawan untuk mencurahkan dan menunjukan kinerja terbaiknya, karyawan akan terdorong untuk dapat bekerja dengan maksimal dengan masa kerja yang lebih lama.

Sedangkan dalam penelitian Al Wabaibi (2016) menunjukan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam komitmen seorang karyawan. Namun disamping itu dukungan organisasi/manajemen perusahaan memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dukungan manajemen harus ada untuk mereka dalam hal atau pelatihan dan pengembangan, dorongan dan sebagainya. Menurut Yuan dan Ling (2014) memandang komitmen karyawan sebagai aset terbesar yang dapat dimiliki oleh organisasi manapun, sehingga komitmen organisasi menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Jika perusahaan sudah menyimpan karyawan sebagai aset, maka perusahaan akan mampu untuk memberikan fasilitas yang menunjang pekerjaan dan pengembangan diri dari seorang karyawan.

Karyawan yang menjadikan pekerjaan sebagai bagian dirinya memiliki kecenderungan untuk memiliki kedekatan secara emosional, pada aspek afektif seorang karyawan akan menemukan kecocokan diri dengan nilai-nilai dari pekerjaan, kemudian lebih dari itu karyawan merasa menjadi bagian penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Sehingga dengan hal tersebut seorang karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan, dengan komitmen yang dimiliki karyawan maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Selain itu karyawan dengan komitmen organisasi memiliki kecenderungan bertahan lebih lama diperusahaan, hal ini akan menurunkan resiko *turnover* di perusahaan (Park dkk, 2014).

Agar karyawan memiliki makna kerja, maka hal tersebut harus dilakukan di lingkungan yang merangsang pengembangan hubungan profesional yang positif seperti melakukan pekerjaan yang menarik bagi karyawan, hubungan positif, dan pengembangan kedekatan dengan rekan kerja yang akan mempengaruhi lingkungannya. Manajer harus memastikan hubungan positif di departemen mereka, memberi contoh dengan sikap dan perilaku mereka sendiri, memiliki keberanian untuk mengatur peraturan perilaku yang baik dalam tim mereka, mendorong setiap orang untuk saling menghormati, dan menghargai komitmen karyawan (Morin, 2008).

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji korelasi *product moment*, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara makna kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi/positif makna kerja, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan, begitu pula sebaliknya. Semakin rendah makna kerja maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan.

Implikasi dari penelitian ini meliputi:

1. Karyawan

Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan mampu membantu karyawan dalam meningkatkan komitmen organisasi di perusahaan. Kemudian penelitian ini memberikan sudut pandang baru bagi karyawan dalam menilai pekerjaan yang dilakukan, sehingga karyawan mampu memberikan persepsi positif dan mendorong untuk meningkatkan makna kerja. Dengan makna kerja yang dimiliki, hal ini dapat membuat karyawan mampu meningkatkan performa kerjanya, memiliki motivasi, hubungan yang baik dalam pekerjaan, dan keinginan bertahan dalam perusahaan.

2. Pimpinan Perusahaan

Bagi pimpinan perusahaan, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pembuatan kebijakan dan aturan yang berlaku di perusahaan. Penelitian ini memberikan gambaran bagaimana makna kerja memberikan kontribusi positif dalam komitmen organisasi, sehingga dengan penelitian ini perusahaan dapat merencanakan pengembangan individu karyawan dengan melihat aspek kesehatan mental dan psikologis karyawan.

3. Penelitian selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan penelitian dengan variabel yang sama maupun berbeda dalam perusahaan. Penelitian mengenai makna kerja pada karyawan di perusahaan dapat dikembangkan dengan melihat usia, *gender*, profesi, dan lainnya.

Daftar Pustaka

- Ahmad, N.M., & Ashraf, N. (2013). Career Stage Effect on Organizational Commitment. *International Journal of Science and Research (IJSR)*. 2319-7064.
- Al Wabaini, S.S.O. (2016). Factors Influencing Organization Commitments: A Review of Recent Study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2222-6990.
- Azizi, B., Alipour, O., Mehni, M.A.K., Shojaei, K. (2014). Relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in sport teachers in department of education from sanandaj. *Pelagia Research Library*, 5(4):95-99.
- Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2).
- Bianca, A. (2012). Organizational commitment & job performance. Accesed on April 16, 2017 from <http://work.chron.com/organizational-commitment-job-performance-3598.html>.

- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: the challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human resource management review*, 16, 199–208.
- Cetin, S., Gürbüz, S. & Sert, M. (2015). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior: test of potential moderator variables. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 90(6):1241-55.
- Chalofsky, N. E. (2010). *Meaningful workplace*: published by joseey-bass (John Wiley & Sons, Inc). US America.
- Chaplin, J. P. (2006). *Kamus lengkap psikologi*. (Terj. Kartini Kartono). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fauzan, A.H & Sumiyati. (2014). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Bank Mandiri. Tbk*. Accessed on April 16, 2017 from http://antologi.upi.edu/file/jurnal_pengaruh_komitmen_organisasi_terhadap_kinerja_karyawan.pdf.
- Dess, G.G. & Shaw, J.D. (2001). Voluntary turnover, social capital and organizational performance. *Academy of Management Journal*. 446-456.
- Eleswed, M. & Mohammed F. (2014). Predicting organizational commitment via job satisfaction, gender, age, experience, and position: an empirical investigation in a private financial institution in bahrain. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 5, No. 9(1)
- Geldenhuis, M., Łaba, K., Venter, C.M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *Journal of Industrial Psychology*, 40(1).
- Huselid, M.A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*. 635-872.
- Ivanivic, S., Galicic, V., & Krstevska. (2010). Transformation of human resources into human capital - base for acquiring competitive advantage. *Tourism and Hospitality Management*. 917-924.
- Kuean, W.L., Kaur, S., Wong, E.S.K. (2010). The relationship between organizational commitment and intention to quit: the malaysian companies perspectives. *Journal of Applied Sciences*, 10: 2251-2260.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Martha, I.H., Diah, K., & Tri Muji, I. (2012). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Peran Budaya Organisasi terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi*. Badan Penerbit Universitas Muria Kudus, Kudus. ISBN 978-602-18835-2-5.

- Memari, N. Mahdieh, O. Marnani, A.B. (2013). The impact of organizational commitment on employees job performance. "a study of Meli Bank". *Journal Of Contemporary Research In Business*, vol 5, no 5.
- Meyer, P.J & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace theory, research, and application*. Thousand oaks, California: Sage Publication.
- Morin, Estelle .M. (2008). The meaning of work, mental health and organizational commitment. Sao Paulo: University de Montreal.
- . (2011). Making Work Meaningful: Promoting Psychological Well-Being. *IRSST*. 0820-8345.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*. 14, 224–247.
- Olafsdottir, L. (2004). Prevention, health and safety program in companies provide a more successful and healthier workplace. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 22, 27-30.
- Park, H.Y., Christie², R.L., Sype, G.E. (2014). Organizational Commitment and Turnover Intention in Union and Non- Union Firms. *Sage Publication*. 1–11.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku organisasi edisi ke-16*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, J. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Steger, M.F., & Dik, B.J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning at work? *Applied Psychology: Health and Wellbeing*, 1, 303–320.
- . (2010). Work As Meaning. In P.A. Linley, S. Harrington, & N. Page (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 131–142). Oxford: Oxford University Press.
- Steger, M.F., Dik, B.J., & Duffy, R.D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory. *Journal of Career Assessment*, 20, 322–337.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- . (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Tanudjaja, R.M. (2013). Hubungan antara Konflik Keluarga-Kerja, Makna Kerja Sebagai Panggilan, dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada Guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*.

Yuan, L., Yu, Y., Li, J., & Ning, L. (2014). Occupational commitment, industrial relations and turnover intention: Empirical evidence from China. *Chinese Management Studies*, 8(1), 66-84.

Zakaria, S., Wan Yusoff, W.F. (2010). Transforming human resources into human capital. Accessed on March 15, 2017 from <https://www.researchgate.net/publication/230874626>.



Lampiran 1

Surat Ijin Penelitian



RADAR MALANG

Jawa Pos

SURAT KETERANGAN

No. 101.2/HRD-GA/RDR-MLG/X/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yulianti
Jabatan : Manager HRD & GA

Menerangkan bahwa nama berikut ini:

Nama : Moch Luthfi Farid
Fakultas : Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang (UMM)
NIM : 201310230311052
Alamat : Jl Motojoyo No. 132, Tegalondo

Telah melaksanakan penelitian skripsi berjudul "Hubungan Antara Makna Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan" di PT Malang Intermedia Pers pada 18 Juli – 10 Agustus 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 2 Oktober 2017


Yulianti
Manager HRD & GA

PT. Malang Intermedia Pers

Kantor : Jl. Kawi 11 B Malang Telp. (0341) 363700 Pemasaran : (0341) 350798 Redaksi : (0341) 355602 Fax. (0341) 348638

Lampiran 2

Skala *Try Out*





Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya Moch Luthfi Farid, mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi). Dalam penelitian ini, saya harus memenuhi kewajiban untuk melakukan pengambilan data primer (langsung dari responden) yang dipergunakan untuk melakukan pengujian hipotesis.

Dalam memenuhi kewajiban tersebut, saya memohon kesediaan bapak/ibu/saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini, sebagai peneliti, saya terikat dalam kode etik Psikologi yang menyatakan bahwa **saya berkewajiban menjaga kerahasiaan data responden dan hanya berhak menggunakan data hanya untuk kepentingan penelitian.**

Sebagai informasi skala ini bukanlah tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah, baik atau buruk. Kemudian **data yang telah diberikan tidak ada kaitanya dengan kredibilitas dan penilaian kinerja bapak/ibu/saudara dalam institusi.**

Saya mengucapkan terimakasih banyak atas kerjasama dan dukungannya. Semoga dengan keikutsertaan anda sebagai responden, dapat memberikan sumbangsih kemajuan dalam bidang penelitian Psikologi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas Saudara/I dengan benar
2. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Saudara, dengan memberikan tanda **Centang (✓)** pada salah satu jawaban yang tersedia dengan ketentuan:
SS : Bila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan
S : Bila Anda **Setuju** dengan pernyataan
N : Bila Anda **Netral** dengan pernyataan
TS : Bila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan
STS : Bila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan Pernyataan
3. Apabila Saudara ingin mengganti jawaban, beri tanda (=) pada jawaban yang telah Saudara buat sebelumnya. Kemudian berilah tanda centang (✓) pada jawaban baru.

Contoh :

STS	TS	N	S	SS
✓				
≠	✓			

→ Jawaban yang ingin diganti

→ Jawaban yang sudah diganti

4. Jawablah semua pernyataan tanpa ada yang terlewat.

Hormat Saya,

Moch Luthfi Farid

A. IDENTITAS

Nama Lengkap :
 Usia :
 Pendidikan terakhir :
 Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
 Lama Bekerja :
 Jabatan :
 Divisi Bagian :

BAGIAN A

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya telah menemukan karier yang benar-benar bermanfaat.					
2.	Saya menilai bahwa, pekerjaan saya berkontribusi untuk pengembangan kepribadian saya.					
3.	Pekerjaan saya tidak ada bedanya dengan pekerjaan lainnya.					
4.	Saya memahami bahwa pekerjaan mendukung penemuan makna hidup saya					
5.	Saya memiliki pikiran yang positif, hal tersebut menjadikan pekerjaan saya sangat bermakna.					
6.	Saya tahu bahwa pekerjaan saya menjadikan dunia ini mengarah ke hal yang positif					
7.	Pekerjaan saya membantu untuk memahami lebih baik tentang diri saya					
8.	Saya telah menemukan pekerjaan yang mempunyai tujuan memuaskan					
9.	Pekerjaan saya membantu membahagiakan orang lain disekitar saya					
10.	Pekerjaan yang saya kerjakan memiliki tujuan mulia					

BAGIAN B

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menaati semua peraturan di instansi ini meskipun ada peraturan yang kurang sesuai dengan hati nurani saya.					
2	Meskipun tidak sejalan dengan visi dan misi instansi, saya tetap menjalankannya dengan baik.					
3	Nilai-nilai yang diterapkan di instansi ini sesuai dengan nilai yang saya miliki.					
4	Saya percaya bahwa segala peraturan yang berlaku di instansi ini adalah demi kebaikan pegawai.					

5	Tujuan yang dimiliki instansi menjadi tujuan saya juga.					
6	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan instansi.					
7	Menurut saya kebijakan instansi sesuai dengan harapan saya.					
8	Saya tidak mau membantu mengerjakan tugas bagian lain jika saya tidak diberikan imbalan.					
9	Saya tidak bersedia melakukan tugas tambahan ketika jam kerja saya telah selesai.					
10	Saya bisa meninggalkan pekerjaan untuk menyelesaikan keperluan lain diluar tugas dalam instansi.					
11	Percuma saja mencurahkan usaha yang besar untuk instansi bila imbalannya tidak sepadan.					
12	Saya merasa tidak bertanggung jawab bila instansi mengalami kerugian.					
13	Saya tidak ingin melibatkan diri sepenuhnya untuk instansi.					
14	Saya bersedia untuk tetap menjadi pegawai di instansi ini sampai pensiun.					
15	Selama bekerja di instansi ini saya merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk pindah ke instansi lain.					
16	Meskipun ada kesempatan, saya tidak berpikir untuk pindah ke instansi lain.					
17	Saya berencana untuk bekerja di instansi ini dalam jangka waktu yang panjang.					
18	Dengan bekerja di instansi ini, saya yakin masa depan saya terjamin.					
19	Saya merasa nyaman bekerja di instansi ini dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari instansi.					
20	Bagi saya instansi ini adalah tempat bekerja paling baik.					
21	Tidak masalah jika sesekali saya melanggar peraturan dalam instansi.					
22	Menurut saya, tidak semua peraturan instansi harus dipatuhi dan di taati.					
23	Saya tidak sepenuhnya mendukung apa yang menjadi keputusan instansi.					
24	Saya tidak peduli dengan tujuan yang dimiliki instansi karena tidak sesuai dengan tujuan saya.					

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	N	TS	STS
25	Saya tidak peduli dengan peraturan instansi karena peraturan ini menghambat pekerjaan saya.					
26	Saya tidak memperhatikan nilai-nilai yang ada di instansi karena bertentangan dengan pandangan hidup saya.					
27	Saya tidak menerima semua kebijakan instansi karena saya tidak sepenuhnya sepaham dengan kebijakan tersebut.					
28	Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.					
29	Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di instansi					
30	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan instansi.					
31	Bagi saya tercapainya tujuan instansi lebih penting daripada kenaikan pangkat atau gaji saya.					
32	Saya senang melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh instansi.					
33	Saya bersedia mengerjakan tugas selain pekerjaan saya yang seharusnya.					
34	Saya berencana mengundurkan diri dari instansi ini dan mencari kesempatan yang lebih baik di instansi yang lain.					
35	Saya sedang memikirkan alternatif untuk pindah ke instansi lain.					
36	Tidak ada kewajiban bagi saya untuk tetap bekerja di instansi ini sehingga saya bisa kapan saja meninggalkan instansi ini.					
37	Saya ingin beralih kerja di instansi yang lebih menguntungkan.					
38	Jika ada tawaran saya ingin mencoba untuk bekerja di instansi lain.					
39	Saya selalu mencari-cari lowongan pekerjaan yang ada di surat kabar.					
40	Saya merasa tidak perlu banyak pertimbangan untuk meninggalkan instansi ini.					

Periksalah kembali jawaban anda dan pastikan tidak ada nomor yang terlewat

☞Terima kasih atas partisipasinya, semoga dapat bermanfaat ☞

Lampiran 3

Rekapitulasi Hasil *Try Out*



Subjek	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10
1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
2	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5
3	2	4	5	4	3	4	4	2	2	5
4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4
5	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4
6	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5
7	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5
8	2	5	3	3	5	3	5	2	2	3
9	2	5	5	3	3	3	4	3	3	4
10	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
13	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
16	3	4	3	4	3	3	3	5	3	5
17	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5
18	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
19	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
20	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
22	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
23	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
24	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
25	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
26	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
27	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
28	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4

Subjek	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12
1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2
3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
6	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
7	4	4	5	3	4	3	3	5	5	2	4	4
8	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	1	4
9	4	4	3	1	3	2	3	4	3	4	1	4
10	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
13	4	5	5	5	3	3	4	2	1	1	1	2
14	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4
15	3	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
18	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4
19	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
20	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
21	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
22	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
23	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
24	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
25	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
26	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
27	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
28	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4
4	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4
4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4
2	5	4	3	4	5	4	5	2	3	3	2	2	3
2	5	4	3	4	5	4	5	2	3	3	2	2	3
4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4
2	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	3
2	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3
1	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2
3	2	4	3	5	3	3	5	3	5	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5
3	2	4	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3
3	4	2	2	3	4	3	1	1	1	1	2	2	3
2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	3	4	4	3	2	1	2	3	2	1	2
4	3	2	3	4	4	3	2	1	2	3	2	1	2
2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3
3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3
2	4	5	2	4	4	5	1	2	4	3	1	3	5
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 4

Hasil Validitas dan Reliabilitas



Hasil Analisa SPSS Reliabilitas dan Validitas Skala A: Makna Kerja

Hasil Analisa Tahap pertama:

Reliabilitas:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.786	10

Tabel diatas menunjukkan skor *cronbach alpha* = 0,786. Skala A disebut **RELIABEL** karena skor *cronbach alpha* > 0,6

Validitas:

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	34.20	12.857	.757	.719
item2	33.94	14.751	.590	.749
item3	34.34	18.107	.023	.830
item4	34.26	15.584	.494	.762
item5	33.96	15.958	.511	.762
item6	34.08	16.483	.517	.764
item7	34.14	16.082	.611	.755
item8	34.42	16.371	.422	.771
item9	34.30	16.296	.343	.782
item10	34.00	16.245	.519	.762

Validitas Item diperoleh jika skor *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3. Item diatas yang tidak memenuhi syarat adalah item nomor 3. Hasil tersebut menyatakan ada 9 item valid dan 1 item gugur (item nomor 3) dan harus dilakukan reduksi.

Hasil Analisa Tahap kedua:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	9

Tabel diatas menunjukkan skor *cronbach alpha* = 0,830. Skala A disebut **RELIABEL** karena skor *cronbach alpha* > 0,6

Validitas:

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	30.58	11.718	.808	.773

item2	30.32	13.773	.601	.804
item4	30.64	14.358	.548	.811
item5	30.34	14.964	.520	.814
item6	30.46	15.396	.547	.813
item7	30.52	15.193	.595	.809
item8	30.80	15.306	.443	.822
item9	30.68	15.365	.336	.837
item10	30.38	15.424	.488	.818

Setelah dilakukan reduksi pada item nomor 3, diperoleh keseluruhan (9) item VALID dengan skor yang memenuhi syarat validitas yaitu: skor *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3. Validitas Item pada skala A: Makna Kerja, berkisar antara **0,336 – 0,808**.



Hasil Analisa SPSS Reliabilitas dan Validitas Skala B: Komitmen Organisasi

Hasil Analisa Tahap pertama:

Reliabilitas:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	40

Tabel diatas menunjukkan skor *cronbach alpha* = 0,895. Skala A disebut **RELIABEL** karena skor *cronbach alpha* > 0,6.

Validitas:

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	131.48	298.704	-.026	.899
item2	131.38	297.465	.045	.896
item3	131.28	286.573	.533	.891
item4	131.26	287.176	.410	.892
item5	131.26	289.013	.449	.892
item6	131.16	280.056	.717	.889
item7	131.38	287.832	.420	.892
item8	131.50	293.194	.164	.895
item9	131.66	282.596	.489	.891
item10	131.54	287.478	.299	.894
item11	131.62	277.955	.535	.890
item12	131.52	282.663	.501	.891
item13	131.18	301.049	-.104	.923
item14	131.70	287.888	.312	.894
item15	131.66	280.760	.511	.891
item16	131.88	284.638	.481	.891
item17	131.64	287.051	.398	.892
item18	131.62	289.914	.342	.893
item19	131.72	286.859	.545	.891
item20	131.22	289.400	.360	.893
item21	131.98	282.959	.451	.892
item22	131.84	281.607	.480	.891
item23	131.90	279.071	.561	.890
item24	131.46	277.029	.731	.888
item25	131.44	283.558	.570	.890

item26	131.38	289.710	.396	.893
item27	132.28	316.655	-.619	.905
item28	131.92	284.973	.519	.891
item29	131.26	291.298	.303	.894
item30	131.34	288.923	.415	.892
item31	131.92	280.891	.564	.890
item32	131.50	292.867	.281	.894
item33	131.76	284.880	.441	.892
item34	131.86	270.531	.702	.887
item35	131.88	265.618	.792	.885
item36	131.66	271.739	.731	.887
item37	131.70	269.153	.799	.885
item38	131.78	269.808	.782	.886
item39	131.56	274.088	.640	.888
item40	131.36	277.909	.648	.889

Validitas Item diperoleh jika skor *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$. Item diatas yang tidak memenuhi syarat adalah item nomor 1, 2, 8, 10, 13, 27, dan 32. Hasil tersebut menyatakan ada 33 item valid dan 7 item gugur (item nomor 1, 2, 8, 10, 13, 27, dan 32) dan harus dilakukan reduksi.

Hasil Analisa Tahap kedua:

Reliabilitas:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	33

Tabel diatas menunjukkan skor *cronbach alpha* = 0,939. Skala A disebut **RELIABEL** karena skor *cronbach alpha* $> 0,6$.

Validitas:

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item3	107.42	281.759	.517	.937
item4	107.40	280.245	.479	.938
item5	107.40	283.878	.447	.938
item6	107.30	274.786	.725	.936
item7	107.52	282.051	.445	.938
item9	107.80	279.061	.437	.938

item11	107.76	274.390	.492	.938
item12	107.66	280.147	.413	.938
item14	107.84	281.362	.356	.939
item15	107.80	273.224	.587	.937
item16	108.02	277.530	.554	.937
item17	107.78	281.400	.417	.938
item18	107.76	283.084	.411	.938
item19	107.86	280.653	.596	.937
item20	107.36	282.398	.436	.938
item21	108.12	279.291	.405	.939
item22	107.98	277.367	.453	.938
item23	108.04	273.427	.579	.937
item24	107.60	272.327	.718	.935
item25	107.58	278.942	.550	.937
item26	107.52	284.989	.375	.938
item28	108.06	278.996	.553	.937
item29	107.40	286.898	.268	.939
item30	107.48	283.847	.411	.938
item31	108.06	273.935	.628	.936
item33	107.90	277.398	.523	.937
item34	108.00	265.265	.709	.935
item35	108.02	260.428	.798	.934
item36	107.80	265.918	.755	.935
item37	107.84	263.158	.830	.934
item38	107.92	263.953	.808	.934
item39	107.70	270.622	.595	.937
item40	107.50	272.704	.653	.936

Validitas Item diperoleh jika skor *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3. Item diatas yang tidak memenuhi syarat adalah item nomor 29. Hasil tersebut menyatakan ada 32 item valid dan 1 item gugur (item nomor 29) dan harus dilakukan reduksi.

Hasil Analisa Tahap ketiga:

Reliabilitas:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	32

Tabel diatas menunjukkan skor *cronbach alpha* = 0,939. Skala A disebut **RELIABEL** karena skor *cronbach alpha* > 0,6.

Validitas:

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item3	103.72	275.389	.512	.938
item4	103.70	273.520	.489	.938
item5	103.70	277.316	.450	.938
item6	103.60	268.327	.727	.936
item7	103.82	275.538	.446	.938
item9	104.10	272.622	.436	.939
item11	104.06	268.139	.487	.938
item12	103.96	273.713	.412	.939
item14	104.14	274.531	.367	.939
item15	104.10	266.786	.588	.937
item16	104.32	271.120	.553	.937
item17	104.08	274.851	.419	.939
item18	104.06	276.262	.424	.939
item19	104.16	274.056	.602	.937
item20	103.66	275.658	.446	.938
item21	104.42	272.983	.400	.939
item22	104.28	271.022	.450	.939
item23	104.34	266.923	.582	.937
item24	103.90	266.010	.715	.936
item25	103.88	272.679	.542	.938
item26	103.82	278.477	.374	.939
item28	104.36	272.398	.559	.937
item30	103.78	277.808	.389	.939
item31	104.36	267.337	.635	.937
item33	104.20	270.939	.524	.938
item34	104.30	259.031	.707	.936
item35	104.32	254.344	.794	.934
item36	104.10	259.765	.751	.935
item37	104.14	256.735	.834	.934
item38	104.22	257.481	.813	.934
item39	104.00	264.531	.587	.937
item40	103.80	266.490	.647	.936

Setelah dilakukan reduksi pada item nomor 3, diperoleh keseluruhan (32) item VALID dengan skor yang memenuhi syarat validitas yaitu: skor *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3. Validitas Item pada skala A: Makna Kerja, berkisar antara **0,367 – 0,834**.

Lampiran 5

Blue Print Skala



Skala A. *The Work and Meaning Inventory* (WAMI)

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah Item	Bobot (%)
1	<i>Positive Meaning</i> Orang menilai pekerjaan mereka dengan kepedulian dan pemaknaan positif.	1. Saya telah menemukan karier yang benar-benar bermakna. 4. Saya memahami bagaimana pekerjaan mendukung makna hidup saya 5. Saya memiliki pikiran yang positif, hal tersebut menjadikan pekerjaan saya sangat bermakna. 8. Saya telah menemukan pekerjaan yang mempunyai tujuan memuaskan	-	4	40
2	<i>Meaning-making Trough Work</i> Membantu menangkap konteks kehidupan yang lebih luas dari pekerjaan seseorang.	2. Saya memandang bahwa, pekerjaan saya berkontribusi untuk pengembangan kepribadian saya. 7. Pekerjaan saya membantu untuk memahami lebih baik tentang diri saya 9. Pekerjaan saya membantu membahagiakan orang lain disekitar saya	-	3	30
3	<i>Greater Good Motivation</i> Pekerjaan yang paling bermakna jika memiliki dampak yang lebih luas pada orang lain.	6. Saya tahu bahwa pekerjaan saya menjadikan dunia ini mengarah ke hal yang positif 10. Pekerjaan yang saya kerjakan memiliki tujuan mulia	3. Pekerjaan saya tidak berbeda dengan pekerjaan lainnya.	3	30
Total		9	1	10	100

Skala B. Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah Item	Bobot (%)
1	Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi	1. Saya menaati semua peraturan di instansi ini meskipun ada peraturan yang kurang sesuai dengan hati nurani saya 2. Meskipun tidak sejalan dengan visi dan misi instansi, saya tetap menjalankannya dengan baik 3. Nilai-nilai yang diterapkan di instansi ini sesuai dengan nilai yang saya miliki 4. Saya percaya bahwa segala peraturan yang berlaku di instansi ini adalah demi kebaikan pegawai 5. Tujuan yang dimiliki instansi menjadi tujuan saya juga 6. Saya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan instansi 7. Menurut saya kebijakan instansi sesuai dengan harapan saya	21. Tidak masalah jika sesekali saya melanggar peraturan dalam instansi 22. Menurut saya, tidak semua peraturan instansi harus dipatuhi dan di taati 23. Saya tidak sepenuhnya mendukung apa yang menjadi keputusan instansi 24. Saya tidak peduli dengan tujuan yang dimiliki instansi karena tidak sesuai dengan tujuan saya 25. Saya tidak peduli dengan peraturan instansi karena peraturan ini menghambat pekerjaan saya 26. Saya tidak memperhatikan nilai-nilai yang ada di instansi karena bertentangan dengan pandangan hidup saya	13	32,5
2	Kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi	27. Saya tidak menerima semua kebijakan instansi karena saya tidak sepenuhnya sepaham dengan kebijakan tersebut 28. Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan 29. Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di instansi 30. Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan instansi	8. Saya tidak mau membantu mengerjakan tugas bagian lain jika saya tidak diberikan imbalan 9. Saya tidak bersedia melakukan tugas tambahan ketika jam kerja saya telah selesai 10. Saya bisa meninggalkan pekerjaan untuk menyelesaikan keperluan lain diluar tugas dalam instansi	13	32,5

		<p>31. Bagi saya tercapainya tujuan instansi lebih penting daripada kenaikan pangkat atau gaji saya</p> <p>32. Saya senang melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh instansi</p> <p>33. Saya bersedia mengerjakan tugas selain pekerjaan saya yang seharusnya</p>	<p>11. Percuma saja mencurahkan usaha yang besar untuk instansi bila imbalannya tidak sepadan</p> <p>12. Saya merasa tidak bertanggung jawab bila instansi mengalami kerugian</p> <p>13. Saya tidak ingin melibatkan diri sepenuhnya untuk instansi</p>		
3	Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	<p>14. Saya bersedia untuk tetap menjadi pegawai di instansi ini sampai pensiun</p> <p>15. Selama bekerja di instansi ini saya merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk pindah ke instansi lain</p> <p>16. Meskipun ada kesempatan, saya tidak berpikir untuk pindah ke instansi lain</p> <p>17. Saya berencana untuk bekerja di instansi ini dalam jangka waktu yang panjang</p> <p>18. Dengan bekerja di instansi ini, saya yakin masa depan saya terjamin</p> <p>19. Saya merasa nyaman bekerja di instansi ini dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari instansi</p> <p>20. Bagi saya instansi ini adalah tempat bekerja paling baik</p>	<p>34. Saya berencana mengundurkan diri dari instansi ini dan mencari kesempatan yang lebih baik di instansi yang lain</p> <p>35. Saya sedang memikirkan alternatif untuk pindah ke instansi lain</p> <p>36. Tidak ada kewajiban bagi saya untuk tetap bekerja di instansi ini sehingga saya bisa kapan saja meninggalkan instansi ini</p> <p>37. Saya ingin beralih kerja di instansi yang lebih menguntungkan</p> <p>38. Jika ada tawaran saya ingin mencoba untuk bekerja di instansi lain</p> <p>39. Saya selalu mencari-cari lowongan pekerjaan yang ada di surat kabar</p> <p>40. Saya merasa tidak perlu banyak pertimbangan untuk meninggalkan instansi ini</p>	14	35
Total		21	19	40	100

Keterangan:

Hitam: Skala Valid

Merah: Skala Unvalid

Lampiran 6

Skala Penelitian





Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya Moch Luthfi Farid, mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi). Dalam penelitian ini, saya harus memenuhi kewajiban untuk melakukan pengambilan data primer (langsung dari responden) yang dipergunakan untuk melakukan pengujian hipotesis.

Dalam memenuhi kewajiban tersebut, saya memohon kesediaan bapak/ibu/saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini, sebagai peneliti, saya terikat dalam kode etik Psikologi yang menyatakan bahwa **saya berkewajiban menjaga kerahasiaan data responden dan hanya berhak menggunakan data hanya untuk kepentingan penelitian.**

Sebagai informasi skala ini bukanlah tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah, baik atau buruk. Kemudian **data yang telah diberikan tidak ada kaitanya dengan kredibilitas dan penilaian kinerja bapak/ibu/saudara dalam institusi.**

Saya mengucapkan terimakasih banyak atas kerjasama dan dukungannya. Semoga dengan keikutsertaan anda sebagai responden, dapat memberikan sumbangsih kemajuan dalam bidang penelitian Psikologi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Petunjuk Pengisian

5. Isilah identitas Saudara/I dengan benar
6. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Saudara, dengan memberikan tanda **Centang (✓)** pada salah satu jawaban yang tersedia dengan ketentuan:
SS : Bila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan
S : Bila Anda **Setuju** dengan pernyataan
N : Bila Anda **Netral** dengan pernyataan
TS : Bila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan
STS : Bila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan Pernyataan
7. Apabila Saudara ingin mengganti jawaban, beri tanda (=) pada jawaban yang telah Saudara buat sebelumnya. Kemudian berilah tanda centang (✓) pada jawaban baru.

Contoh :

STS	TS	N	S	SS
✓				
≠	✓			

→ Jawaban yang ingin diganti

→ Jawaban yang sudah diganti

8. Jawablah semua pernyataan tanpa ada yang terlewat.

Hormat Saya,

Moch Luthfi Farid

B. IDENTITAS

Nama Lengkap :
 Usia :
 Pendidikan terakhir :
 Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
 Lama Bekerja :
 Jabatan :
 Divisi Bagian :

BAGIAN A

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya telah menemukan karier yang benar-benar bermanfaat.					
2	Saya menilai bahwa, pekerjaan saya berkontribusi untuk pengembangan kepribadian saya.					
3	Saya memahami bahwa pekerjaan mendukung penemuan makna hidup saya					
4	Saya memiliki pikiran yang positif, hal tersebut menjadikan pekerjaan saya sangat bermakna.					
5	Saya tahu bahwa pekerjaan saya menjadikan dunia ini mengarah ke hal yang positif					
6	Pekerjaan saya membantu untuk memahami lebih baik tentang diri saya					
7	Saya telah menemukan pekerjaan yang mempunyai tujuan memuaskan					
8	Pekerjaan saya membantu membahagiakan orang lain disekitar saya					
9	Pekerjaan yang saya kerjakan memiliki tujuan mulia					

BAGIAN B

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Nilai-nilai yang diterapkan di instansi ini sesuai dengan nilai yang saya miliki.					
2	Saya percaya bahwa segala peraturan yang berlaku di instansi ini adalah demi kebaikan pegawai.					
3	Tujuan yang dimiliki instansi menjadi tujuan saya juga.					
4	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan instansi.					
5	Menurut saya kebijakan instansi sesuai dengan harapan saya.					
6	Saya tidak bersedia melakukan tugas tambahan ketika jam kerja saya telah selesai.					

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	N	TS	STS
7	Percuma saja mencurahkan usaha yang besar untuk instansi bila imbalannya tidak sepadan.					
8	Saya merasa tidak bertanggung jawab bila instansi mengalami kerugian.					
9	Saya bersedia untuk tetap menjadi pegawai di instansi ini sampai pensiun.					
10	Selama bekerja di instansi ini saya merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk pindah ke instansi lain.					
11	Meskipun ada kesempatan, saya tidak berpikir untuk pindah ke instansi lain.					
12	Saya berencana untuk bekerja di instansi ini dalam jangka waktu yang panjang.					
13	Dengan bekerja di instansi ini, saya yakin masa depan saya terjamin.					
14	Saya merasa nyaman bekerja di instansi ini dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari instansi.					
15	Bagi saya instansi ini adalah tempat bekerja paling baik.					
16	Tidak masalah jika sesekali saya melanggar peraturan dalam instansi.					
17	Menurut saya, tidak semua peraturan instansi harus dipatuhi dan di taati.					
18	Saya tidak sepenuhnya mendukung apa yang menjadi keputusan instansi.					
19	Saya tidak peduli dengan tujuan yang dimiliki instansi karena tidak sesuai dengan tujuan saya.					
20	Saya tidak peduli dengan peraturan instansi karena peraturan ini menghambat pekerjaan saya.					
21	Saya tidak memperhatikan nilai-nilai yang ada di instansi karena bertentangan dengan pandangan hidup saya.					
22	Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.					
23	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan instansi.					
24	Bagi saya tercapainya tujuan instansi lebih penting daripada kenaikan pangkat atau gaji saya.					
25	Saya bersedia mengerjakan tugas selain pekerjaan saya yang seharusnya.					

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	N	TS	STS
26	Saya berencana mengundurkan diri dari instansi ini dan mencari kesempatan yang lebih baik di instansi yang lain.					
27	Saya sedang memikirkan alternatif untuk pindah ke instansi lain.					
28	Tidak ada kewajiban bagi saya untuk tetap bekerja di instansi ini sehingga saya bisa kapan saja meninggalkan instansi ini.					
29	Saya ingin beralih kerja di instansi yang lebih menguntungkan.					
30	Jika ada tawaran saya ingin mencoba untuk bekerja di instansi lain.					
31	Saya selalu mencari-cari lowongan pekerjaan yang ada di surat kabar.					
32	Saya merasa tidak perlu banyak pertimbangan untuk meninggalkan instansi ini.					

Periksalah kembali jawaban anda dan pastikan tidak ada nomor yang terlewat

❧Terima kasih atas partisipasinya, semoga dapat bermanfaat ❧

Lampiran 7

Rekapitulasi Data Skala Makna Kerja



29	3	4	4	3	3	4	3	4	4	32	R
30	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34	R
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	T
32	4	4	4	3	3	3	4	3	3	31	R
33	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	R
34	4	5	4	3	4	5	3	4	5	37	T
35	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	R
36	4	3	4	2	3	4	5	3	4	32	R
37	4	3	5	3	4	3	5	4	3	34	R
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	T
39	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32	R
40	5	5	3	4	4	4	4	4	3	36	T
41	4	4	3	4	3	3	5	5	5	36	T
42	5	4	5	3	4	3	4	4	3	35	T
43	4	5	4	4	5	4	3	4	3	36	T
44	4	4	4	4	4	4	3	5	5	37	T
45	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	T
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	T
47	4	4	3	4	4	4	4	5	4	36	T
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	T
49	3	4	3	3	3	3	3	3	5	30	R
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	T
51	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33	R
52	5	4	4	4	4	4	3	3	4	35	T
53	3	4	3	4	3	4	2	3	4	30	R
54	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39	T
55	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	R
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	T
57	5	5	4	4	3	4	4	5	5	39	T

58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	T
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	R
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	T
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	T
62	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33	R
63	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	T
64	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	T
65	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39	T
66	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	T
67	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31	R
68	4	5	4	4	4	3	3	4	5	36	T
69	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30	R
70	5	4	5	3	3	5	4	3	3	35	T
71	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	T
72	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	T
73	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	R
74	3	4	4	4	3	4	3	4	4	33	R
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	T
76	3	4	4	3	3	4	3	4	4	32	R
77	4	4	3	4	4	4	4	2	4	33	R
78	4	5	4	4	4	3	3	4	4	35	R
79	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	R
80	5	4	5	4	3	4	4	4	4	37	T
81	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38	T
82	3	4	4	5	4	3	3	4	4	34	R
83	4	4	4	3	4	4	3	3	4	33	R
84	4	4	5	3	3	4	4	4	4	35	T
85	3	4	4	4	4	2	4	3	3	31	R
86	4	3	4	4	4	5	4	3	4	35	R

87	4	5	3	5	4	5	5	3	5	39	T
88	4	4	4	3	4	4	5	3	4	35	T
89	5	4	4	4	3	4	4	3	4	35	T
90	3	4	3	4	4	3	4	4	4	33	R
91	4	4	3	4	4	4	3	3	4	33	R
92	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34	R
93	4	5	3	4	5	4	4	4	3	36	T
94	5	3	3	4	3	4	4	4	4	34	R
95	4	4	4	2	4	3	5	4	3	33	R
96	3	4	2	4	5	5	4	4	3	34	R
97	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	R
98	4	3	2	4	5	4	4	4	4	34	R
99	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	T
100	4	3	5	4	4	4	4	4	4	36	T
101	4	4	4	4	5	4	4	3	2	34	R

Lampiran 8

Rekapitulasi Data Skala

Komitmen Organisasi



Subjek	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13
1	3	2	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	5	5
4	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	5	5	5
5	3	4	3	4	4	4	2	1	4	4	4	5	4
6	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	3
7	3	3	3	3	3	5	2	3	3	2	3	4	3
8	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4
9	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
10	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5
11	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
12	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3
13	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4
14	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
17	3	5	3	5	3	4	5	4	4	3	3	3	4
18	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4
19	3	3	3	3	3	5	4	2	2	4	4	4	4
20	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	5	5	4	2	4	4	4	4
22	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4
23	3	3	4	2	3	5	1	4	2	4	4	4	2
24	3	4	2	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5
25	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	4	3	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
27	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4

29	3	3	3	3	3	5	1	2	2	3	2	3	2
30	3	3	3	3	3	4	1	2	2	4	4	4	5
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
32	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3
33	3	3	3	4	4	5	1	1	4	4	4	5	5
34	3	4	5	4	3	5	3	2	5	4	4	3	4
35	5	5	4	4	3	5	2	2	3	3	3	4	4
36	5	3	4	5	3	5	1	3	4	4	3	4	4
37	4	3	5	3	4	4	2	3	4	4	5	4	3
38	4	4	4	4	3	5	2	2	4	5	5	5	5
39	3	4	3	4	3	5	2	3	4	3	4	3	4
40	3	3	4	4	4	5	2	2	4	4	5	5	4
41	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4
42	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4
43	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3
44	3	3	3	4	4	5	2	2	4	3	3	3	3
45	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
46	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3
47	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3
48	4	4	4	4	4	5	4	4	1	3	3	2	3
49	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3
50	4	3	4	4	3	5	4	2	2	3	4	4	3
51	3	3	4	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3
52	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3
53	2	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	2	4
54	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
55	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3
56	5	3	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4
57	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4

58	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
59	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
60	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
61	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5
62	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
63	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
64	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
65	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3
66	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3
67	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	2
69	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3
70	3	5	3	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4
71	4	4	4	3	4	5	2	2	4	3	4	4	4
72	4	4	4	4	3	5	2	2	5	4	4	4	4
73	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	4
74	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3
75	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
76	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3
77	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4
78	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4
79	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
80	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4
81	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
82	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5
83	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
84	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3
85	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4
86	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4

87	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4
88	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
89	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4
90	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
91	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
92	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
93	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4
94	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4
95	4	4	4	2	4	3	5	4	3	4	4	4	2
96	3	4	2	4	5	5	4	4	3	3	4	2	4
97	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
98	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4
99	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
100	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
101	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4

2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	4	3
4	4	5	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	5	4
4	4	2	2	3	3	1	1	4	4	4	4	5	3
5	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	2
3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5
4	4	2	3	3	1	1	1	4	4	4	4	4	2
3	4	1	3	2	1	3	2	5	4	3	4	4	5
4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	2	4	5	5
5	5	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	2
3	4	3	2	3	1	2	4	3	4	2	3	4	2
5	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5
4	4	2	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	2
3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2
4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2
3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2
2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3
3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3
3	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4	5	5	3
4	4	4	3	5	3	3	5	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5

3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3
3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4
4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	5	4
5	5	4	5	2	4	4	4	3	5	3	3	4	5
3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3
3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	2
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3
4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	4	4	5	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3
3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	2	5	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4
4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4
4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3
4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4

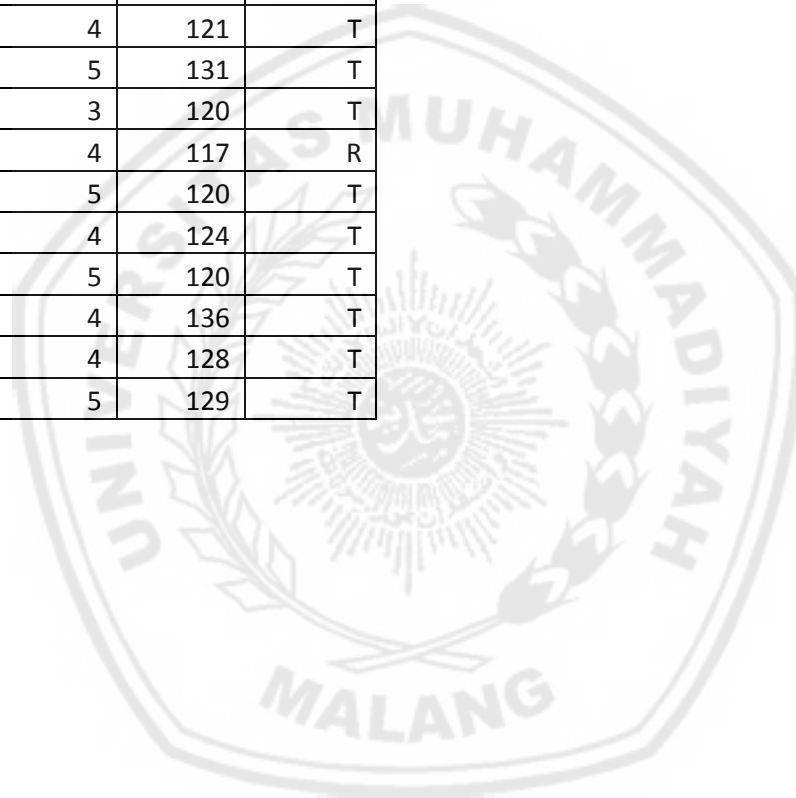
4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5
3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4
4	3	5	4	3	4	4	4	2	4	3	5	4	3
5	5	4	4	3	3	4	2	4	5	5	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	5

Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Total	Kategori
4	4	4	4	3	120	T
3	4	5	5	3	122	T
5	4	4	4	4	120	T
3	3	3	3	3	122	T
5	3	4	4	2	118	T
3	3	3	4	3	106	R
3	3	3	4	3	107	T
5	5	4	4	4	117	R
4	5	5	5	3	123	T
5	3	4	4	3	121	T
4	4	4	4	2	117	R
4	4	5	5	5	129	T
3	3	3	3	3	117	R
2	2	1	2	5	114	R
2	4	4	4	3	118	T
3	4	4	2	3	119	T
3	4	4	2	3	117	R
3	3	4	2	4	115	R
4	4	4	3	4	116	R
3	1	1	2	5	120	T
3	1	1	2	5	113	R
3	5	4	3	3	121	T
4	3	4	3	3	101	R
5	5	5	4	4	123	T
4	4	4	3	4	118	T
4	4	3	2	3	113	R
3	1	1	3	3	114	R
4	4	4	3	4	128	T

3	1	1	2	2	81	R
5	4	5	5	4	122	T
4	4	5	5	3	122	T
3	4	4	5	5	107	R
2	3	3	2	5	110	R
3	5	5	5	5	124	T
2	3	3	3	2	101	R
4	5	5	4	5	115	R
5	3	4	5	4	126	T
2	3	3	3	3	106	R
3	4	2	3	4	101	R
3	4	4	4	5	129	T
4	2	5	2	3	124	T
3	3	2	3	3	102	R
4	3	3	4	4	125	T
4	4	5	4	5	120	T
4	4	5	5	4	124	T
2	3	2	3	3	106	R
4	3	3	3	4	120	T
4	4	4	3	3	116	R
5	4	4	3	3	116	R
3	3	4	5	5	118	T
3	3	4	3	3	114	R
3	3	3	4	4	117	R
4	5	4	4	4	123	T
4	4	4	4	5	141	T
4	4	5	4	4	125	T
3	3	3	3	3	112	R
5	4	5	5	5	147	T

3	3	3	4	3	115	R
4	5	3	4	4	114	R
4	5	4	4	4	118	T
3	5	4	5	5	137	T
3	3	3	3	3	109	R
4	4	5	4	4	128	T
3	3	3	3	3	103	R
3	3	4	3	3	112	R
3	3	4	3	3	115	R
3	3	4	4	3	111	R
2	3	3	3	3	102	R
4	4	3	5	4	121	T
4	4	4	3	5	129	T
4	4	3	4	4	125	T
3	5	4	4	3	122	T
4	3	3	4	4	110	R
3	4	4	4	4	110	R
5	4	4	4	5	149	T
3	4	4	3	3	113	R
4	4	3	4	4	118	T
4	5	4	4	4	126	T
4	4	4	3	4	121	T
5	4	5	4	3	132	T
4	4	4	4	5	135	T
3	4	4	5	4	122	T
4	4	4	3	4	118	T
4	4	5	3	3	124	T
3	4	4	4	4	112	R
4	3	4	4	4	124	T

4	5	3	4	4	128	T
4	4	4	3	4	118	T
5	4	4	4	3	125	T
3	4	3	4	4	117	R
4	4	3	4	4	118	T
4	4	3	4	4	121	T
4	5	3	4	5	131	T
5	3	3	4	3	120	T
4	4	4	2	4	117	R
3	4	2	4	5	120	T
4	4	3	4	4	124	T
4	3	2	4	5	120	T
5	4	5	4	4	136	T
4	3	5	4	4	128	T
4	4	4	4	5	129	T



Lampiran 9

Output SPSS Hasil Penelitian



Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	makna kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.214	.206	8.700

a. Predictors: (Constant), makna kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.65647161
	Absolute	.096
Most Extreme Differences	Positive	.051
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.963
Asymp. Sig. (2-tailed)		.311

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Correlations

		makna kerja	komitmen organisasi
makna kerja	Pearson Correlation	1	.462**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	101	101
komitmen organisasi	Pearson Correlation	.462**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	101	101

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).